Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8570096
Centre d'intérêt: 320

Le Militantisme à la CEQ / [préparé pour le] XXIXe Congrès, CEQ. -- [Sainte-Foy] : Centrale de l'enseignement du Québec, [1984].
23 p. ; 28 cm. -- (Des chances égales, un choix de société ; 8)

Titre de la couv. Code: à 84-C08.

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Engagement *Participation *Syndicalisme *Syndicat *Femme *Condition féminine *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

Ce document est une tentative de synthèse politique de deux documents (##Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ## et ##A propos de l'enquête sur le militantisme des femmes à la CEQ##). Il est proposé par le Bureau national de la CEQ comme document du 29e congrès, pour fins de débat. Le document présente les résultats d'une enquête effectuée en 1983.

Au total, 7979 questionnaire ont été expédiés à 4341 femmes (55,8%) et à 3438 hommes (44,2%). Les 1279 membres militants ont tous répondu au questionnaire: 702 femmes et 577 hommes. Par ailleurs 10% des membres de la base ont répondu: 443 femmes et 225 hommes. Dans un premier chapitre, on traite de la participation des membres de la base en tenant compte de toutes les réserves qu'impose le nombre de réponses obtenues de leur part; dans les deuxième et troisième chapitres, il est question du militantisme en général et du militantisme des femmes.

Parmi les résultats les plus significatifs de l'enquête, on peut noter que seulement 31% des membres non militants sont d'accord avec l'analyse de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches, mais que 57% sont en faveur du mode de gestion syndicale actuel. Les militants avouent ne pas toujours connaître, comprendre ou partager les publications, les règles, les politiques et les objectifs syndicaux. On constate, enfin, que les femmes continuent de vivre l'oppression des hommes au sein de l'organisation syndicale.

Type de document: r
Notice(s) connexe(s): 8570094, 8470097

EDUQ 8570096

8

LE MILITANTISME À LA CEQ

EDUQ 8570096

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos, 3

Introduction, 4

Chapitre 1: la participation des membres à la base, 7

- Un taux élevé de non-réponses, 7
- Des pistes intéressantes qu'on ne peut pas généraliser, 7
- Une opération à reprendre par d'autres moyens, 7

Chapitre 2: le militantisme des membres de la CEQ en général, femmes et hommes, 9

A. Les publications, les règles, les politiques, les objectifs syndicaux ne sont pas toujours connus, compris ou partagés, 10
1. L'information, 10
2. La capacité d'intervention, 10
3. Le partage des orientations, 11

B. Effet de la dernière ronde de négociation: sur nos métiers, sur notre militantisme syndical, 12

C. Certaines règles ou modes de fonctionnement découragent le militantisme syndical, 12

Chapitre 3: le militantisme des femmes à la CEQ, 15

A. Les femmes continuent de vivre l'oppression des femmes au sein de notre organisation syndicale, 15

B. Les femmes contrôlent moins bien le « savoir-faire » syndical, 16

C. À travers les structures et le fonctionnement syndicaux, les femmes n'évoluent pas avec le même degré ni le même sentiment d'aise, 17

D. Le portrait-robot des militantes ne coincide pas avec celui des militants, 17

E. Nos progrès à propos de la lutte des femmes, 18
- En matière de participation, 18
- En matière de conscientisation, 18

F. Certains projets ou mécanismes incitent ou pourraient inciter les femmes à une participation plus grande, 19

Conclusion, 20

Recommandations, 21

AVANT-PROPOS

Le mouvement syndical en général est trop conscient des limites —rarement atteintes à satisfaction — de la démocratie formelle de nos sociétés pour ne pas inscrire, au coeur de ses préoccupations, la recherche d'une véritable démocratie interne.

À la Centrale de l'enseignement du Québec, la démocratie interne est à la fois un principe et, parce que nous sommes exigeants en la matière, un idéal que nous savons n'avoir pas parfaitement atteint. Un objectif donc et une règle en même temps; un souci constant qui nous fait périodiquement jeter un coup d'oeil sur nous-mêmes à propos de participation de nos membres et de militantisme.

Sous la responsabilité des instances politiques appropriées, nous mettons donc en chantier, à l'occasion, des moyens, des instruments qui nous permettent de vérifier concrètement où nous en sommes, d'imaginer et de prendre les mesures nécessaires pour ajuster ce qui doit l'être.

Au moment où le syndicalisme est si étroitement surveillé, sévèrement critiqué — injustement traité et même profondément remis en cause à l'occasion —, il pourra sembler téméraire, à certains, de nous pencher ainsi sur notre vie et nos conditions démocratiques, autrement que pour nous encenser par comparaison et fermer aussitôt le livre avec satisfaction et bonne conscience. À ces éventuels reproches ou inquiétudes, nous répondrons que le syndicalisme que nous pratiquons admet non seulement d'être questionné et critiqué, se sachant imparfait; mais qu'il ne craint pas de susciter lui-même une réflexion sur son propre cheminement, sa gestion du pouvoir, sa pratique quotidienne. Agir ainsi nous paraît être la meilleure garantie d'une participation accrue, et ce faisant, d'une démocratie plus franche, plus large, plus authentique et ce, dans toutes les conjonctures.

Le débat qui s'ouvre maintenant, s'appuyant en partie sur une enquête en bonne et due forme, nous permettra, nous en sommes convaincus, de rendre notre Centrale plus consciente d'elle-même, plus vivante et plus forte, et permettra aussi aux femmes, constituant toujours la majorité de nos effectifs, de prendre enfin la place qui leur revient de droit dans cette Centrale qui leur appartient au moins autant qu'à leurs collègues masculins.

À condition que nous assumions concrètement les conséquences de nos réflexions et de nos discussions.

Le Bureau national

INTRODUCTION

Notre volonté de démocratie interne suppose la plus grande implication possible du plus grand nombre possible de nos membres [1]. Toutes les militantes et tous les militants que nous sommes peuvent affirmer, sans l'ombre d'un doute, ne s'en tenant qu'à leur propre expérience, que la réalité ne coïncide pas avec notre volonté. Sitôt dépassé ce simple constat pourtant, nous sommes obligatoirement renvoyés à certaines questions. Pourquoi sommes-nous si peu nombreux à être syndicalement engagés et comment faire pour que cela change?

S'il n'est pas besoin d'enquête pour constater l'hiatus entre nos volontés et la réalité, on recourt assez spontanément à cette idée pour chercher et trouver des éléments de réponses aux questions précédentes.

C'est évidemment ce que nous avons fait. Nous avons donc dessiné à grands traits:

• un premier volet à l'enquête: Mise en lumière des différents motifs ou obstacles, selon le cas, à la participation et au militantisme des membres de la CEQ en général;

• puis un deuxième: Mise en lumière des différents motifs ou obstacles à la participation et au militantisme des femmes de la CEQ.

Nous travaillons depuis dix ans à la CEQ sur le dossier de la lutte des femmes. Nous savons qu'elles assument des conditions d'existence spécifiques. Il est en conséquence parfaitement normal qu'un volet spécifique leur soit réservé. D'autant plus qu'à propos de la participation et du militantisme des femmes, nous ne partons pas de zéro, ayant déjà conduit une enquête qui leur était réservée en 1977. [2]

Cette enquête, nous voulions, cinq années plus tard, la vérifier, la creuser dans le cas du militantisme et relativiser ses conclusions à la lumière de ce que nous apprendrions sur la participation et le militantisme des hommes.

L'ENQUÊTE DE 1977 SUR LA PARTICIPATION ET LE MILITANTISME DES FEMMES

Il n'est pas dans notre propos de nous étendre sur cette première enquête. Nous l'évoquerons dans quelques-unes de ses grandes lignes et verrons comment à sa suite nous en sommes venus à adopter trois résolutions de Congrès qui n'ont pas, à ce jour, connu les suites qu'elles auraient dû connaître et dont il est devenu impérieux de s'occuper sérieusement maintenant.

En 1977, les femmes de la CEQ lisaient abondamment les publications syndicales, assistaient en très grand nombre aux activités formelles, (assemblées, piquetage, etc.), prenaient rarement la parole et étaient dramatiquement sous-représentées aux postes de décision.

Le premier faisceau des raisons expliquant leur participation mitigée tenait à ce que nous avons, pour les fins de l'enquête, appelé la condition féminine, ensemble constitué de la double tâche, du rôle traditionnel, de son intériorisation, de la formation des filles, etc.

Le deuxième renvoyait au syndicalisme lui-même tel que nous le pratiquons, révélant tantôt un manque de connaissance ou d'intérêt, tantôt de l'hostilité de la part de nos informatrices. Trois ans plus tard, à l'intérieur d'un document-synthèse sur la lutte des femmes [3], le Congrès de 1980 adoptait la résolution suivante:

« Que la CEQ mette en oeuvre une politique visant à favoriser la participation des femmes à tous les échelons de la vie syndicale de la Centrale et que cette politique soit basée sur une réévaluation de nos méthodes de travail. » (130)

Le Congrès de 1982 affirmait quant à lui:

« Il est résolu que la CEQ poursuivre son action en vue d'obtenir toutes les conditions nécessaires à l'exercice du droit au travail social pour toutes les femmes, l'égalité des femmes et des hommes dans la société et pour favoriser la participation des femmes à tous les échelons de la vie syndicale. » (25)

« Il est résolu que la CEQ fasse de la question des femmes et de leurs revendications une préoccupation constante dans tous les aspects de la vie de la Centrale. » (26)

---

1. **Le contexte de l'enquête nous oblige souvent à utiliser le concept de membres de la CEQ dans le sens des femmes et des hommes qui la composent plutôt qu'au sens strict des syndicats et groupes affiliés qui la constituent.**

2. **Voir** *Les absentes n'ont pas tous les torts*, **Ligne directe, édition spéciale, mars 1978 (D-7283).**

3. *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, **juin 1980.**

Cela dit pour mémoire et pour la suite des événements.

LA DEUXIÈME ENQUÊTE

L'affirmation qu'il nous semble devoir faire maintenant est la suivante. Il ne s'agit pas pour nous de comparer la participation des femmes et celle des hommes pour voir qui sont les champions; nous le savons. Nous voulons au contraire démontrer qu'il existe des difficultés, des obstacles à la participation et des facteurs qui la motivent qui sont communs aux deux sexes. Prendre la parole en public, exprimer ses opinions, voire ses désaccords, semble difficile pour tous. Ça l'est davantage pour les femmes.

Jamais un groupe ne dit le contraire de l'autre, jamais ce qui est perçu comme un obstacle par un groupe n'est perçu comme un facteur facilitant pour l'autre.

Ce qui ne veut pas dire que l'absence des femmes ne favorise pas la présence des hommes aux postes de responsabilités.

Si rien n'est simple, acquis, facile pour les membres masculins; tout est compliqué, à acquérir, difficile pour les membres féminins.

Les deux groupes font état de ce qu'ils vivent et nous renvoient à nos obligations de changer ce qui peut l'être. L'absence plus chronique des femmes continue pourtant de nous interpeller très spécialement.

L'ENQUÊTE, DES LIMITES ET DES CERTITUDES

A cause des limites de l'instrument lui-même, du nombre relatif de réponses obtenues, du temps qui presse toujours, nous n'avons conservé pour l'immédiat que des objectifs modestes.

Nous pourrons dans le temps utiliser avec profit les précieux renseignements qui demeurent encore enfouis pour le moment dans les réponses au questionnaire.

7 979 questionnaires ont été postés à 4 341 femmes (55,8 %) et à 3 438 hommes (44,2 %).

1 300 sont revenus vierges, reçus en double ou mal adressés, etc.

Nous avons reçu 1 279 réponses de membres militants (100 % de l'échantillon): de 702 femmes (54,9 %) et de 577 hommes (45,1 %).

En conséquence, nous pouvons absolument généraliser pour l'ensemble des membres militants, les réponses données et l'analyse qui en est faite.

698 réponses de la base (10 % de l'échantillon): 443 femmes (63,5 %) et 225 hommes (36,5 %).

Par ailleurs, le très faible taux de réponses des membres de la base nous empêche absolument de projeter sur l'ensemble les réponses qu'ils nous ont données et l'analyse en conséquence sommaire que nous en avons faite.

Le fait encore qu'en 1977 les militantes représentaient 35 % de l'échantillon total et qu'elles représentent 56 % de l'échantillon actuel rendra hasardeuse toute comparaison entre les deux enquêtes.

Puisque le taux de réponses des membres militants nous permet d'étendre nos conclusions à toutes les militantes et à tous les militants, ce que ne nous permet en aucun cas de faire le nombre de réponses reçues des membres de la base; nous serons obligatoirement entraînés, à compter du chapitre 2, à parler surtout et presque exclusivement du militantisme, de ce qui le favorise, de ce qui le décourage.

UNE DÉMARCHE PLUS LARGE QUE LA SEULE ENQUÊTE

Parallèlement, nous avons mené l'operation entrevues-témoignages auprès de 40 militantes et militants. Cela permettait d'éclairer, de creuser certains aspects de l'enquête. Nous n'avons jamais fait de confusion entre les deux sources et les entrevues n'ont été utilisées que lorsqu'elles concordaient avec les données recueillies par le questionnaire.

Il existe encore tout un travail de réflexion et d'analyse du Comité des femmes et du réseau, s'appuyant sur ce qui précède mais aussi sur les réponses données par les militantes de la condition des femmes elles-mêmes au questionnaire de l'enquête.

En clair, trois documents:

- **Le premier:** Les résultats de l'enquête et leur analyse-texte de Michèle Savard (A8384-CO-4).

- **Le deuxième:** L'analyse du Comité des femmes (A8384-CO-9).

- **Le troisième:** Celui-ci — qui n'est qu'une tentative de synthèse politique de l'ensemble — proposé par le Bureau national comme document de Congrès.

Pour bien comprendre l'ensemble de la problématique, on doit raisonnablement référer au premier.

Quant au document produit par le Comité des femmes et endossé par le réseau, il est nécessaire pour la partie de l'enquête qui traite spécifiquement du militantisme des femmes.

Cependant, c'est le document du Bureau national que nous entendons proposer au Congrès pour fins de débat. Les congressistes ayant tout loisir de prendre à l'intérieur des documents d'appoint ou ailleurs ce qui sera de nature à enrichir nos échanges.

Nous aborderons d'abord, dans un premier chapitre, la participation des membres à la base en tenant compte de toutes les réserves que nous impose le nombre de réponses obtenues de leur part puis, avec infiniment plus d'assurance, nous traiterons du militantisme en général, ensuite du militantisme des femmes.

Chapitre 1

LA PARTICIPATION DES MEMBRES À LA BASE

Un des buts principaux de cette démarche était d'évaluer le taux de participation des membres de la base mais de voir surtout ce qui pouvait constituer soit des obstacles, soit des encouragements à leur participation de manière à pouvoir réduire les premiers et accentuer les seconds.

Le fait que 90 % de notre échantillon n'ait pas répondu n'est ni rassurant ni satisfaisant. La référence à la généralité qui fait qu'au pis aller on puisse s'attendre à 50 % de non-réponses accentue notre inquiétude.

Nous pouvons bien et nous devons mettre en cause le questionnaire lui-même, à la fois long et aride, comprenant des questions difficiles en soi et un nombre de choix de réponses souvent beaucoup trop grand. Ces critiques admises parce que parfaitement fondées, il n'en demeure pas moins que les seuls défauts d'un questionnaire constituent au mieux une explication très partielle qui serait aussi partiale si nous nous contentions d'elle.

Il serait donc extrêmement difficile de ne pas évoquer le désintérêt et un désintérêt tel qu'il nous interpelle impérieusement et impose que nous fassions autre chose que le contempler.

Avant de jeter un coup d'oeil sur les réponses données par les membres non militants, nous dirons tout de suite que nous devons, dans les mois qui suivent, trouver les moyens qui permettront d'obtenir les informations que l'enquête que nous avons conduite n'a pas su nous procurer.

QUI SONT CEUX QUI NOUS ONT RÉPONDU

Nous avons posé l'hypothèse que les membres qui ont répondu sont probablement ceux qui demeurent les plus intéressés par la chose syndicale. En accord ou en désaccord, ceux qui seraient probablement à la frange du militantisme. En ce sens, leurs réponses sur les raisons de leur non-participation peuvent se révéler fort utiles dans l'orientation de notre action.

SIMILITUDES ET DIFFÉRENCES AVEC LES MEMBRES MILITANTS

Dans l'ensemble, les non-militantes et non-militants ressemblent passablement aux membres militants sur le plan de la participation, sauf que leur implication demeure quand même moindre.

INFORMATION, PRISE DE PAROLE, PARTICIPATION

• 80 % assistent aux assemblées pendant les négociations contre 95 % de militantes et militants;

• 42 % y assistent en dehors de la négociation, contre 75 % de militantes et militants;

• 75 % lisent des publications de leur syndicat pendant la négociation contre 85 % chez les militantes et militants;

• 68 % n'interviennent jamais en assemblée et 40 % d'entre eux affirment manquer d'information pour pouvoir le faire;

• 48 % de non-militantes et non-militants se trouvent plus ou moins bien informés sur les enjeux des débats syndicaux avant de prendre une décision, contre 28 % dans le groupe militant;

• seulement 19 % des membres non militants connaissent bien ou très bien les statuts et règlements de leur syndicat alors qu'on en retrouvait 50 % chez les militants.

Sur le plan de l'information, on arrive donc à cette conclusion: les membres lisent beaucoup les publications, assistent passablement aux assemblées mais ils demeurent, selon leur dire, mal informés.

PERCEPTION DE LA DÉMOCRATIE ET PARTAGE DE L'IDÉOLOGIE SYNDICALE

Seulement 31 % du groupe non militant sont d'accord avec l'analyse de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches, par ailleurs, ils sont pour 57 % en faveur du mode de gestion syndicale actuelle. Ceux qui ne sont pas d'accord sont peu nombreux, seulement 10 %. Les autres déclarent ne pas savoir. Chez les 10 % en désaccord, on s'abstiendra dans 73 % des cas de marquer ce désaccord en assemblée. De toute façon 72 % des membres non militants n'interviennent jamais en assemblée. Ils invoqueront le manque d'habitude (18 %), le manque de connaissance (40 %), l'inutilité de leur

intervention, le fait qu'on ne les écoutera pas, que les assemblées sont arrangées d'avance (17 %). (Q-6)

Le dernier décret a découragé la participation syndicale de 23 % de ces membres et 32,5 % d'entre eux changeraient également de métier si cela leur était possible.

Un des aspects de nos données qui n'a pas été exploré, mais qui devrait l'être quand notre enquête auprès de la base se poursuivra est: l'étude de l'incompatibilité, réelle ou perçue par les membres, entre la vie syndicale et leur vie professionnelle.

- 18 % croient que le militantisme syndical nuit à la qualité professionnelle du travail contre 15,6 % chez le groupe militant;

- 43 % croient que le militantisme nuit à de bonnes relations avec l'employeur contre 39 % chez les militantes et les militants;

- 34 %, qu'il nuit aux bonnes relations avec les collègues proportionnellement à 28 % chez les militantes et les militants;

- 20 % disent que la crainte de l'action syndicale est le facteur qui empêche leur implication en temps de conflit contre 17 % chez le groupe militant.

Les principales raisons de non-implication des membres de ce groupe sont:

- la somme de travail trop lourde qu'on demande aux militants, 40 %;

- l'opposition idéologique, 33,5 %;

- le fait que le milieu syndical est un milieu froid, 25 %. Comme on pourra le constater, les non-militantes et non-militants ont deux particularités par rapport aux militants: une plus grande opposition idéologique et le fait de trouver le milieu syndical trop froid.

Une particularité se dessine encore, les membres non militants questionnent beaucoup moins la gestion du pouvoir que ne le font les membres militants.

Nous supposons que c'est davantage parce qu'ils n'en connaissent pas les rouages que parce qu'elle les satisfait.

Chapitre 2

LE MILITANTISME DES MEMBRES DE LA CEQ EN GÉNÉRAL

Cette démocratie interne que nous recherchons, dont nous avons traité précédemment en principe, mérite maintenant d'être regardée d'une manière plus opérationnelle.

Nous essaierons de voir, avec ce qui suit, ce que nous tenons pour des conditions sine qua non de son exercice, comment nous pourrions en définir les composantes principales et, sans tomber dans l'angélisme, à partir de ce que nous connaissons de la situation, trouver les moyens de la renforcer.

• Notre démocratie n'implique pas l'adhésion unanime mais majoritaire des membres aux objectifs, projets, politiques et décisions de la Centrale et des affiliés.

• Elle sous-tend néanmoins que tous les membres pourront se prononcer.

• Afin qu'ils soient à même de le faire, ils devront avoir accès à l'information la plus complète possible de façon à pouvoir débattre collectivement et confronter leur point de vue à celui des autres.

• Les membres doivent pouvoir exprimer leur désaccord ou leur opposition.

• Nous comprenons, par ailleurs, que la décision majoritaire prise devient notre position collective et que d'une manière très générale, l'ensemble doit s'y rallier. Nous avons peu débattu ensemble au cours de ces dernières années d'une ligne collective correcte à adopter au cas où des désaccords politiques d'importance se manifestent et durent à l'intérieur de nos instances ni de ceux vécus d'une manière si irréductible par certains de nos membres qu'ils les engagent à refuser d'une manière irrévocable la décision majoritaire.

Ces phénomènes d'opposition politique collective durable ou dans l'autre cas de dissidence méritent d'être réfléchis et creusés, par mesure de prudence, n'étant ni très répandus ni souvent vécus, mais aussi parce que notre façon théorique collective de les considérer trace les limites de notre tolérance démocratique.

• Notre démocratie est une démocratie de représentation, elle autorise et suppose même les délégations de pouvoir. Elle ne doit pourtant reposer ni sur la concentration du pouvoir, ni sur la sous-représentation systématique du groupe majoritaire que constituent les femmes.

• L'image que nous avons du syndicalisme, nos volontés d'être ouverts et le plus représentatifs possible nous entraînent facilement à la sévérité dans l'exigence. Il est possible qu'au bout du compte, même en ayant fait tout ce que nous pouvions faire, il demeure en nos rangs quelque chose qui ressemble à « la majorité silencieuse ». Le mieux que nous puissions espérer, c'est que cette majorité devienne minorité, mais il nous faut nous garder de jeter le gant, avant d'avoir exploité tous les moyens à notre disposition pour favoriser l'expression et la participation du plus grand nombre, sous prétexte précisément que ce phénomène de silence et de désintérêt est omniprésent dans la société. C'est vrai, mais nous ne sommes pas la société et il nous arrive assez de la contester pour ne pas nous contenter d'être seulement semblables à elle.

A. C'est à partir de la première hypothèse de ce chapitre de l'enquête:

« Les publications, les règles, les objectifs, les politiques ou idéologies de la Centrale et/ou de ses syndicats ne sont pas toujours connus, compris ou partagés par les membres ». (hypothèse 1)

et de son corollaire:

« Il y a généralement un lien entre la participation aux activités syndicales et le degré de satisfaction face à l'idéologie, aux objectifs politiques et aux règles de fonctionnement de la Centrale et de ses affiliés ». (hypothèse 5) — (Corollaire qui se vérifie moins dans le cas des femmes, nous le verrons au chapitre suivant)

que nous parlerons

1. d'information;
2. de capacité d'intervention;
3. de partage des orientations.

B. Incidemment, nous verrons comment le dernier décret et la détérioration des conditions de travail ont entraîné une désaffection des personnels face à leur métier et un effet de démobilisation sur la participation et le militantisme syndical (hypothèses 2 et 3).

C. Nous verrons comment certaines règles ou modes de fonctionnement découragent le militantisme syndical (hypothèse 4).

A. LES PUBLICATIONS, LES RÈGLES, LES POLITIQUES, LES OBJECTIFS SYNDICAUX NE SONT PAS TOUJOURS CONNUS, COMPRIS OU PARTAGÉS

Pour connaître, comprendre et/ou partager les règles, les objectifs, les politiques ou l'idéologie de la Centrale et des syndicats locaux, il faut lire les publications, se rendre aux assemblées, parfois intervenir dans les réunions au moins pour obtenir les informations supplémentaires dont on a besoin ou confronter ses opinions à celles des autres, enfin poser un certain nombre d'actes de participation effective.

1. L'information

90 % de nos militants disent lire généralement ou souvent les publications syndicales. Une ventilation sommaire nous apprend par ailleurs que 82 % lisent *Nouvelles CEQ*, que 48 % ont lu *Les cahiers d'intervention pédagogique*, chiffre qui tombe à 32 % dans le cas du *Droit au travail social pour toutes les femmes*. Nous reviendrons sur ce sujet précis au chapitre suivant.

Le 90 % qui précède pourrait donc ne s'appliquer qu'aux informations syndicales immédiates données par les syndicats, ou alors avoir été légèrement gonflé consciemment ou inconsciemment puisqu'en dépit d'un taux de lecture générale qui semble plutôt satisfaisant, 41 % des membres militants déclarent ne jamais intervenir en assemblée et parmi ceux-là, 38 % justifient leur non-intervention par une connaissance insuffisante du sujet traité ou de la procédure.

Le fait que 27,9 % des **militants** se déclarent insuffisamment ou mal informés sur les enjeux des débats syndicaux avant de prendre une décision, mais aussi et surtout l'importance que nous reconnaissons à l'information « savoir-pouvoir » nous obligent:

- à questionner la forme, le contenu, la fréquence, la clarté de nos informations écrites;

- à tenir la lecture des publications pour une condition nécessaire mais pas toujours suffisante de l'information. En conséquence, à trouver des formules d'appoint (rencontres préparatoires en groupe restreint, sessions spéciales d'information déconcentrées, etc.). Bref, à privilégier « l'assemblée », plus éclairante et plus satisfaisante à bien des égards;

- à revoir et au besoin à ajuster nos procédures au moins pour la partie comité plenier d'échange et d'information.

2. L'assistance aux assemblées et capacité d'intervention

75 % de nos militants assistent aux assemblées syndicales en dehors des négociations et 95 % le font pendant ces dernières. Nous n'avons pas de problème d'assistance pour le groupe des militants.

Pourtant 41 % des militants n'interviennent jamais. Nous avons traité précédemment des causes liées au manque d'information (38 % des non-intervenants). Voyons maintenant les autres motifs de ceux qui n'interviennent jamais: 28 % ne le font pas par manque d'habitude, crainte des commentaires, du ton trop agressif; 10 % croient qu'on ne les écoutera pas ou que les assemblées sont arrangées d'avance; 18,7 % affirment que d'autres ont déjà exprimé ce qu'ils auraient eu à dire; 3 % ne se sentent pas concernés.

Nous savons parfaitement que nous ne parviendrons pas à faire en sorte que tous interviennent; mais nous affirmons que nous pouvons favoriser l'intervention de ceux qui manquent d'information, de ceux qui n'ont pas l'habitude et ont des craintes. C'est principalement là que doivent porter nos efforts.

Nous avons donc à veiller à ce que nos procédures soient facilitantes, mais encore à ce que le climat général de nos assemblées favorise toutes les interventions, y compris les « un peu malhabiles » et celles qui ne vont pas dans le sens du courant.

Au courage qu'il faut à un intervenant moins bien assuré pour aller au micro pour la première fois, nous devons répondre par un accueil souple qui ne fasse jamais prévoir bêtement des règles. Autrement, le moins qu'on puisse craindre, c'est que pour cette personne, la première et la dernière tentative d'intervention auront bien des chances de coïncider.

Le corollaire de cette situation, puisque dans nos assemblées les gens parlent, c'est que 11,5 % des militants disent intervenir généralement. Nous ne songeons pas à les faire taire. Pourtant nous sommes forcés de constater, les membres intervenant moins encore que les militants, que l'image d'un syndicalisme d'experts et/ou de chefs a toutes les chances de demeurer.

L'information suffisante est une condition sine qua non de la démocratie; la prise de parole en public, elle, ne l'est pas. Cependant, l'éventuelle monopolisation de la parole, principalement par défaut des autres d'intervenir, constitue néanmoins un frein sérieux à la démocratie telle que nous la concevons.

En dehors des incapacités personnelles ou de la volonté pour les individus de ne pas parler, nous devons nous assurer que tous ceux qui veulent parler puissent le faire, tant pour exprimer leur désaccord

que leur adhésion. De plus, la capacité d'intervenir en public n'est pas congénitale. La parole, ça s'apprend, et ça se prend beaucoup mieux quand on sait comment.

3. Le partage des orientations

Deux questions à cet égard ont été introduites dans le questionnaire. 69 % des militants ont répondu qu'ils considéraient l'action syndicale comme une action aussi politique. Mais moins de la moitié (46,9 %) se déclarent en accord avec les analyses de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches.

En comparant brutalement ces résultats avec ceux de l'enquête du MEQ [4], on arriverait à la conclusion que nous sommes en perte de vitesse et que nos membres, militants de surcroît, partagent moins les analyses de la Centrale en 1984 que ne le faisaient les enseignants en général au tournant des années quatre-vingt, sachant qu'on ne peut vraiment pas soupçonner le MEQ d'avoir tripoté les chiffres en notre faveur.

En y regardant de plus près pourtant, on constate qu'une seule des trois questions du MEQ atteignait le niveau d'implication de la nôtre.

À la question: « En définitive, l'école traduit les inégalités sociales en inégalités scolaires », 51 % répondaient oui, alors que 59 % l'avaient fait à l'énoncé: « L'école véhicule les valeurs de la classe dominante qui servent de justification à notre société ». Dans un cas l'école **véhicule les valeurs**, soit; dans l'autre l'école **traduit les inégalités**. Le pas à franchir nous fait perdre 8 % des répondants dans l'enquête du MEQ.

Notre question fait contribuer directement l'école à la reproduction de la division des classes sociales, des sexes et des tâches. Nous introduisons une dimension supplémentaire à laquelle un certain nombre sont au départ réfractaires, nous le verrons plus loin. 46,9 % de nos militants affirment qu'ils sont d'accord, 24,7 % ne savent pas et 26,4 % disent non.

Les femmes sont plus en accord, moins en désaccord et plus nombreuses à ne pas savoir. Nous le notons dès maintenant pour ébranler ce préjugé tenace qui veut que les femmes soient plus réfractaires que les hommes aux orientations de la Centrale. Préjugé que même notre propre enquête de 1977 n'avait pas réussi à affronter.

Il serait, par ailleurs, un peu facile de nous contenter de distinguer approximativement les questions et de rendre les libellés, seuls responsables de l'écart en moins. Négligeant par-dessus le marché qu'il s'agit, dans le cas de notre enquête, des réponses données par les militants. Nous ne pouvons ici qu'offrir des hypothèses d'explication qui devront ultérieurement être vérifiées.

DES CONTEXTES DIFFÉRENTS À PLUSIEURS ÉGARDS

• En 1983, au moment où nous administrons notre propre enquête, nous sommes au plus fort des conséquences idéologiques liées aux périodes de crise: repli sur soi, remontée des idées et des valeurs plus conservatrices, remise en question plus ou moins générale des idées généreuses et contestataires de la période précédente. Nos membres ne sont pas des extra-terrestres, ils sont sensibles aux courants sociaux.

• Au moment où le MEQ administrait son enquête, nous menions à l'interne bon nombre de travaux sur l'école, son rôle, les valeurs qu'elle véhicule. Avec les débats sur le Livre vert et ceux qui allaient encore se poursuivre deux années sur *Proposition d'école*, nous avions suffisamment rejoint de nos membres pour pouvoir lire notre propre influence dans les résultats de l'enquête du MEQ. Nous n'y sommes plus revenus beaucoup depuis cette époque, ce qui peut expliquer le plus grand nombre de « en désaccord » et « ne sachant pas ». Un regard sur les résultats des non-militants à la même question, même si l'échantillon n'est pas représentatif, peut avaliser l'explication qui précède et aussi bien la perte d'adhésion tout court et vient réduire la tentative d'explication qui suit.

• Les militants ont intégré leur mandat de représenter le plus possible l'ensemble; sachant les réfractions réelles à ces thèmes, ils colorent eux-mêmes en conséquence leurs propres réponses.

Quoi qu'il en soit, sachant qu'il est important d'avoir le plus possible de membres en accord avec nos orientations et sachant aussi que le fait d'être en accord favorise, d'une manière générale, le militantisme et la participation, la Centrale et ses affiliés doivent absolument s'assurer de faire connaître et partager le plus possible nos orientations par les réflexions et les débats qui s'imposent. Nous sommes au coeur d'un dossier qu'on ne peut ni ne pourra jamais fermer, celui d'avoir, sur tous les sujets d'importance, des orientations claires, largement débattues, majoritairement partagées. Orientations qui ne sont jamais prises une fois pour toutes mais justement revues et ajustées par nos débats.

Être correctement informé, pouvoir s'exprimer et débattre sans contraintes de ses positions et opinions, connaître et partager les orientations de son organisation syndicale sont des facteurs de

4. Gouvernement du Québec, MEQ, Service de la recherche, *Les enseignantes et les enseignants du Québec, une étude socio-pédagogique*, vol. 4, p. 24 et suivantes, 1981. (Enquête *menée en* 1978).

démocratie et des facteurs d'augmentation de la participation et du militantisme. À ce titre, le tout mérite largement notre attention.

B. EFFET DE LA DERNIÈRE RONDE DE NÉGOCIATION: SUR NOS MÉTIERS, SUR NOTRE MILITANTISME SYNDICAL

Nous ne traiterons cette partie que très sommairement. Deux hypothèses ont été énoncées, compte tenu de la conjoncture et à propos des deux nous avons finalement plus de questions que de réponses.

La première: Le dernier décret et la détérioration des conditions de travail ont entraîné une désaffection des personnels face à leur métier.

La deuxième: Le dernier décret a eu un effet de démobilisation sur la participation et le militantisme syndical.

38 % des militants nous informent qu'ils changeraient de travail s'ils en avaient la possibilité. Une telle réponse pourrait nous entraîner sur-le-champ à confirmer notre hypothèse. Pourtant, l'enquête de 1977 révélait déjà que 28 % des femmes interrogées auraient changé de profession. Augmentation soit, mais pour des groupes qui ne sont pas comparables. 42 % de nos militants hommes changeraient de métier, mais nous n'avons pas de données antérieures pour comparer. Sans l'ombre d'un doute, nous pouvons affirmer pourtant qu'il existe certainement un malaise et un malaise sérieux, puisque plus du tiers de nos militants préféreraient gagner leur vie autrement. Nous aurions intérêt à creuser cette question dans une étude ultérieure, qui permettrait de déceler les causes et les solutions à une telle situation.

Cette désaffection à l'égard du métier pourrait en elle-même être un facteur expliquant en partie la désaffection à l'égard du syndicalisme.

Compte tenu de la dure lutte, de l'agression sans précédent récent, que nous avons subie, de la campagne de dénigrement de l'État et de la suite, l'hypothèse de l'effet de démobilisation sur la participation et le militantisme était loin d'être folichonne, d'autant plus que nous ne sommes pas sans en saisir empiriquement l'effet.

À la question: « Le dernier renouvellement de la convention collective vous-a-t-il déterminé à vous engager ou réengager syndicalement », 63,9 % répondent non contre 36,1 % qui disent oui.

À celle qui suit, demandant si le dernier renouvellement vous a déterminé à vous désengager syndicalement, 23 % répondent oui et 77 %, non.

On pourrait donc estimer en croisant ces deux questions que l'effet n'a pas été si catastrophique que ça, puisque le pourcentage qui est déterminé à s'engager ou se réengager est plus grand que dans le cas contraire.

Cependant, nous devons au minimum nous poser un certain nombre de questions à propos des 23 % de militants que le dernier renouvellement a déterminés à se désengager.

Il est possible qu'une partie de la désaffection soit liée à une vision du syndicalisme limitée à la négociation des conditions de travail. Aussi longtemps que le syndicalisme enregistre des gains, on le trouve rentable, on s'implique; dans le cas contraire, on fait un bilan négatif du rapport énergies-bénéfices, on met en question l'instrument, on se retire.

Il est par ailleurs tout autant possible qu'une part des abandons soit inspirée par une sorte d'intériorisation du discours gouvernemental. Tant que les militants qui ont une vision sociale élargie du syndicalisme ont pu croire que leurs propres victoires avaient un effet d'entraînement pour les moins favorisés, ils ont lutté avec acharnement pour l'amélioration globale des conditions de vie et de travail, mais placés dans une conjoncture de crise où leurs acquis étaient sans cesse montrés comme des privilèges reposant sur la misère des autres, ils sont tentés de s'impliquer moins et même de se retirer totalement. On pourrait appeler ça « être traversé soi-même par la crise ».

Pour privilégier une explication, pour aller plus loin, il faudra requestionner. Il nous semble impossible d'en dire plus pour le moment.

C. CERTAINES RÈGLES OU MODES DE FONCTIONNEMENT DÉCOURAGENT LE MILITANTISME

Cette partie de chapitre n'est pas, loin s'en faut, la plus facile à saisir. Elle mérite certainement d'être regardée sous plusieurs éclairages. Quant à imposer d'elle-même ou même suggérer des solutions concrètes et claires, c'est encore plus difficile.

Voyons d'abord quels sont les facteurs principaux qui expliquent ou pourraient expliquer la participation mitigée que nous connaissons et quelles sont les difficultés dont les militants font le plus état à propos de leur militantisme.

La lourdeur de la tâche et/ou la somme de travail demandée

À toutes les questions qui cherchent à déterminer les raisons de la non-participation, on relève presque

toujours une très grande proportion de réponses qui donneront comme premier obstacle la somme de travail demandée. 33,3 % des non-militants la donnent comme premier obstacle à leur implication.

78 % des militants affirment que l'action militante exige trop d'énergies et de disponibilité de la part de ceux qui s'impliquent.

50,5 % des militants donnent des raisons liées à la lourdeur de la tâche comme principales difficultés ressenties dans leur militantisme:

- lourdeur de la tâche (34,3 %);
- difficulté de supporter l'absence de vie sociale et culturelle (3,1 %);
- difficulté de concilier les obligations affectives et familiales avec la vie syndicale (13,1 %).

Au niveau des horaires de réunions, 44,5 % trouvent qu'ils ne tiennent pas compte des contraintes familiales et 55,5 % trouvent que oui.

Toutes les entrevues réalisées mettent en relief le même genre de réflexions.

Par ailleurs, à la question: « Si on mettait de l'avant un nouvel aménagement du temps de travail, cela vous inciterait-il à vous impliquer davantage? », 13,7 % des militants répondent oui et 19,6 % probablement, ce qui nous laisse 40,6 % qui répondent franchement non et 25,9 % qui ne savent pas.

La première constatation qui vient à l'esprit est la suivante: à l'évidence, tout le monde tient la charge de travail syndicale pour trop lourde et cela, semble-t-il, indépendamment de la tâche et/ou du niveau de responsabilité impliqués.

Nous ne pourrons pas ne pas la mettre très sérieusement en question, cette charge de travail, mais également notre manière de la partager et de l'assumer. Ou nous nous convainquons que ce qui précède n'est qu'une parfaite généralité parce que spontanément tout le monde trouve toujours trop lourd ce qui s'ajoute, ou nous avons effectivement une façon de procéder qui confine à l'extravagance en matière de tâches syndicales.

D'un autre côté, nous devons quand même nous demander si la conjoncture, et plus précisément la dureté de la dernière lutte, les acquis grugés, le peu d'avancée de tout ce qui est un peu progressiste dans le Québec d'aujourd'hui, ne viennent pas peser dans un bilan énergies investies-résultats, et faire ressentir cette charge de travail encore plus lourde qu'elle ne le serait dans un contexte plus encourageant.

Ce bémol ne saurait, même en insistant, nous faire oublier ce qui précède.

Nous affirmons qu'aucune militante et qu'aucun militant ne s'attendent à disposer à leur propre convenance de toutes leurs soirées et de toutes leurs fins de semaines.

Ils voudraient pourtant que leur engagement syndical ne soit pas pour autant renoncement à toute vie sociale, familiale, personnelle.

Ils voudraient surtout n'être pas condamnés à ne jamais voir le bout, les dossiers s'accumulant, une urgence suivant l'autre.

Toutes les femmes et tous les hommes s'impliquant syndicalement s'attendent aussi à des périodes particulièrement trépidantes, particulièrement chargées où leur militantisme sera bien davantage sollicité. Ils s'attendent pourtant à ce que ce rythme d'exception ne devienne pas le rythme ordinaire.

Ils savent encore que ces manières de procéder qui font en sorte que bien peu peuvent y résister garantissent en quelque sorte que nous demeurions peu nombreux et qu'en conséquence, il sera impossible de partager cette tâche qui, de ce simple fait, serait grandement allégée, subissant non seulement d'heureux changements de degré, mais à proprement parler un changement de nature. Une charge syndicale partagée par plusieurs, moins extravagante, moins lassante, moins individuelle transformerait le syndicalisme dans son ensemble et dans le bon sens.

Les femmes, qui subissent plus d'empêchements que les hommes, sont en bien moins grand nombre que ces derniers, capables de répondre aux exigences. C'est dans leur cas une véritable exclusion que nous prononçons à leur égard en ne scrutant pas à la loupe notre charge et nos méthodes de travail et tous les moyens que nous pourrions utiliser pour faire autrement.

Au niveau national, nous pourrions probablement requestionner, croiser des variables, poursuivre par des raffinements de questions. Cela demeurerait abstrait et peu fécond dans la généralité. Il nous semble donc que c'est ailleurs et autrement qu'il faut poursuivre la réflexion autour de situations concrètes vécues. C'est donc d'abord au niveau des affiliés qu'il nous faudrait essayer de cerner les situations, les discuter et chercher les aménagements nécessaires.

Les réponses données à la question des horaires compatibles ou non avec la vie familiale nous renvoient non seulement à une appréciation subjective, mais effectivement, nous le savons, à des horaires différents d'un endroit à un autre. Dans les milieux où majoritairement on les trouve à peu près corrects, ça ne deviendra évidemment pas une priorité de changement; ailleurs il se peut bien qu'il faille effectivement commencer par là.

Au moment où 33,3 % de nos membres militants répondent oui ou probablement à la question du

nouvel aménagement du temps de travail comme facteur d'implication plus grande, nous n'avons pas le droit de ne pas jeter un coup d'oeil de ce côté.

Les autres raisons

Les autres raisons qui empêchent ou rendent difficiles la participation et le militantisme sont les suivantes:

- orientation idéologique et/ou manque de perspectives du syndicalisme (21,2 %);
- manque de motivation (18 %);
- les raisons inhérentes aux modes de fonctionnement (23,3 %).

Nous ne traiterons pas longtemps du manque de motivation; même si cela peut impliquer le mouvement syndical en tant que tel, c'est un motif d'un autre ordre.

Quant à l'orientation idéologique et/ou le manque de perspectives du syndicalisme, ce sont probablement les deux côtés d'une même médaille, encore qu'assez contradictoires, nous semble-t-il. Nous n'avons pas d'autres solutions que celle générale, précédemment mentionnée, de maintenir en nos rangs les débats sur les grandes questions extrêmement vivants afin d'avoir les positions les plus claires et les plus démocratiques possible. Mais ce n'est certes pas ça qui réconciliera en même temps ceux qui trouvent qu'on va trop loin et ceux qui trouvent qu'on ne va pas assez loin.

Nous insisterons pourtant sur les raisons inhérentes aux modes de fonctionnement syndicaux, au type de gestion syndicale interne — concentration du pouvoir et du savoir, contrôle de l'information, obligation d'être experts — qui sont invoquées comme premier motif d'abstention par 23,3 % des militants.

Les entrevues ont souvent mis en cause et en relief la concentration du pouvoir et du savoir; bien davantage, il est vrai, pour constater et déplorer cet état de fait, principalement en fonction des attentes élevées qu'on a à l'égard de l'univers syndical qui devrait être radicalement différent ou presque de l'univers qui l'entoure, que pour affirmer que la gestion syndicale est à proprement parler autoritaire et même volontairement autoritaire. Nous voilà plongés au coeur d'un cercle vicieux: désintérêt-concentration du pouvoir.

Les membres militants sont peu nombreux, le savoir et le pouvoir sont concentrés entre leurs mains. Souvent ils le déplorent franchement, ou alors ils en prennent leur parti. Cette situation devient obstacle à la participation des autres. C'est reparti pour un tour.

Comment faire pour changer ça? Cela nous paraît la question la plus centrale et la plus difficile de l'ensemble de ce débat. Il n'y a pas là de description technique des choses à faire et à ne pas faire. Toute la question d'un syndicalisme vivant, large, démocratique est en germe dans ce petit problème qu'effectivement nous ne parvenons pas à résoudre.

Tenant compte, en plus, du fait que 20 % des membres militants seraient davantage incités à s'impliquer si nous mettions de l'avant de nouvelles formes de partage des responsabilités, alors que 36,4 % ne savent pas et que 42,8 % nous répondent franchement non, il se peut bien que compte tenu de la difficulté de la tâche, la décision de s'y attaquer ou non dépende, cette fois plus spécialement que jamais, des convictions des responsables politiques. Ça aussi, nous devons l'admettre, a infiniment plus de chances de se réaliser au niveau le plus concret et le plus près des membres.

Il n'est pas de véritable conclusion à cette partie de chapitre. C'est là que sont les questions les plus engageantes, les plus difficiles à cerner, les plus rudes à régler. Nous devons nous garder des explications et des remèdes faciles, mais nous garder aussi de ne pas les prendre justement parce qu'ils sembleraient trop faciles et inaptes à régler l'ensemble.

La résolution 130, dûment votée par le Congrès de 1980, doit non seulement être reconduite, mais la CEQ et ses affiliés doivent maintenant s'engager à la réaliser. À défaut de quoi, nos souhaits de participation accrue, nos volontés d'inclusion des femmes dans notre syndicalisme seront au mieux des voeux pieux, au pire des mystifications.

Chapitre 3

LE MILITANTISME DES FEMMES À LA CEQ

L'organisation, les structures syndicales ne sont pas des pures inventions syndicales, elles sont en grande partie tributaires, parce qu'elles y sont incluses, de l'organisation et des structures sociales d'ensemble.

Les femmes, nous le savons, vivent des conditions particulières pour toutes sortes de raisons. Les difficultés accrues qu'elles rencontrent généralement ne cessent pas d'exister magiquement sitôt qu'on franchit les limites de l'univers syndical.

Les analyses que nous avons faites, les convictions que nous avons nous obligent par ailleurs à des constatations lucides et à leur suite à des actions énergiques.

Nous verrons que des difficultés d'importance subsistent à l'égard de la participation et du militantisme des femmes en dépit des progrès par ailleurs enregistrés; nous verrons aussi que la conscience de leur oppression spécifique a progressé en nos rangs mais qu'il nous reste un bout de chemin à parcourir.

Nous rappellerons qu'au chapitre des conditions de travail des femmes, le mouvement syndical a assez bien accompli son travail; que les efforts consentis et les résultats obtenus restent insatisfaisants à propos de leurs conditions de vie et de tous les dossiers plus difficiles que nous devons traiter.

Revendiquer et obtenir un congé de maternité payé n'ont pas été une mince affaire, nous en convenons, mais ça n'est que peu de choses en regard de la lutte qu'il nous faut mener contre le harcèlement sexuel ou la violence faite aux femmes et jamais qu'un début en regard de celle qu'il faut mener globalement contre tout un système qui, par tous les moyens, condamne les femmes à un rôle préétabli, à la relégation, à l'exclusion, à n'être jamais que des êtres humains de deuxième catégorie.

A. LES FEMMES CONTINUENT DE VIVRE L'OPPRESSION DES FEMMES AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION SYNDICALE

Les femmes continuent de vivre l'oppression en tant que femmes au sein même de l'organisation syndicale. Elles rencontrent des obstacles plus importants et plus nombreux que les hommes à leur participation et à leur militantisme.

Nous avons d'abord voulu vérifier si les femmes rencontraient plus d'obstacles. Elles nous ont répondu oui à 67,3 %, les hommes à 47,4 %. Pourtant, le tiers des militantes et la moitié des militants n'ont pas pris conscience de ce phénomène et il est évidemment plus difficile de prétendre changer ce dont on n'a pas vraiment pris conscience.

On peut détailler ces obstacles, ils sont tantôt liés à la structure et au fonctionnement syndical en tant que tels, tantôt à l'héritage culturel des femmes, tantôt à des facteurs tels que la double tâche, l'opposition du conjoint ou des enfants, la responsabilité ou la culpabilité ressentie facilement par les femmes à l'égard de ces derniers.

L'isolement de chacun de ces facteurs peut aider à comprendre mais ne doit pas faire oublier qu'ils constituent avec d'autres un tout cohérent, un système, à proprement parler « patriarcal » qui depuis fort longtemps a séparé et ordonné les sexes l'un à l'autre. Une analyse qui s'en tiendrait aux parties plutôt qu'au tout, qui s'en tiendrait aux effets sans remonter aux causes serait forcément tronquée.

Tout en essayant de ne pas perdre de vue l'ensemble, nous insisterons sur certains aspects particuliers.

À propos de la prise de parole dans les réunions, nous avons appris que: 41,5 % des militantes n'interviennent jamais, même pendant la période de négociation, contre 24,1 % des militants. Ce qui nous renvoie à la socialisation des filles, à l'intériorisation des sphères et des modèles proposés.

En ce qui a trait aux activités syndicales plus privées, les femmes lisent davantage que les hommes les publications, utilisent plus aussi les cahiers d'interventions pédagogiques. Une exception pourtant, à travers les publications; *La crise, enjeux et perspectives* a été davantage lue par les militants.

Ces différences à elles seules sont déjà significatives, conditionnent en grande partie le genre et le niveau d'implication syndicale et suggèrent aussi des moyens spéciaux.

L'effort consenti à ce jour par la CEQ au dossier de la lutte des femmes et aux moyens spécifiques mis à leur disposition n'est pas très bien connu, ce fait est désolant, assez difficile à expliquer, plus encore à excuser: 48 % des militantes ignorent l'existence du réseau des femmes, alors que 49,6 % des militantes et des militants affirment que leur syndicat trouve nécessaire l'existence d'un comité de condition des femmes.

Nous nous souviendrons que d'un taux de lecture des documents généralement assez élevé, nous som-

mes passés à un taux plutôt réduit dans le cas du droit au travail social pour toutes les femmes; 32,7 % des militants l'avaient lu, 37,9 % des femmes contre 26,5 % des hommes.

Avant d'affirmer que ce que nous avons fait, que ce qui existe n'est pas suffisant, nous constaterons au moins que ce que nous avons fait, que ce qui existe n'est pas connu et est évidemment sous-utilisé.

Nous ferons état, parce que cela nous paraît cette fois extrêmement révélateur de la différenciation sexuelle, des réponses aux questions suivantes:

• 61,5 % des hommes militants contre 39,6 % des femmes militantes considèrent que le syndicalisme se préoccupe suffisamment de la condition des femmes;

• 48 % des militants affirment qu'il y a ouverture dans leur syndicat à traiter de la question des femmes comme d'une dimension de l'action, alors que 39,7 % des femmes partagent cette opinion.

Les obstacles à la participation et au militantisme des femmes sont par ordre d'importance:

1. des raisons d'ordre familial: double tâche, enfants, conjoints, etc. — premier choix pour 42,6 % des militantes;

2. des raisons reliées au transfert de l'infériorité sociale des femmes - premier choix pour 33,4 % des militantes;

3. des raisons reliées à l'infériorisation des femmes, de leurs valeurs, à la faible prise en compte de leurs problèmes à l'intérieur du milieu syndical seront mentionnées dans 14,2 % des cas comme premier choix par les militantes.

Le modèle syndical ne s'écarte pas assez du modèle social général pour ne pas reproduire en tout ou en partie la division sexuelle des tâches appuyée sur des rôles traditionnels prédéterminés. Les femmes n'ont pas, à l'intérieur de leur structure syndicale, un traitement égal parce qu'elles vivent des conditions objectives différentes de leurs collègues; l'éducation qu'elles ont reçue ne les a pas préparées de la même manière; elles doivent même affronter et contrarier cette éducation reçue comme elles doivent sans cesse affronter et renverser les préjugés qu'on continue d'avoir à leur égard. Parce qu'elles ont été tenues à l'écart du pouvoir, de l'action collective, de l'implication politique au sens large, elles se sentent souvent étrangères aux modèles établis; il serait plus juste de dire qu'elles ont à assumer une sorte de conflit de valeurs, puisque pour s'intégrer elles doivent emprunter le fonctionnement, les règles de conduite et les valeurs traditionnellement mâles.

En disant cela, nous ne référons absolument pas et pour aucune considération à une nature qui serait généralement pleine de qualités quand elle est féminine et affreusement chargée de défauts quand elle est masculine. Nous faisons référence à des traditions, à des rôles prédéterminés, imposés dans bien des cas, tant à un sexe qu'à l'autre, à un modèle social général qui s'appuie sur la différenciation sexuelle et l'infériorité des femmes, les reproduit et les reproduira aussi longtemps que nous ne renverserons pas la vapeur. Le statu quo n'a pas besoin d'aide pour demeurer et il s'accommode fort bien de la seule levée des interdits formels.

En clair, pour que les femmes prennent un jour la place qui leur revient, celle à laquelle elles ont un droit rigoureux dans le mouvement syndical, nous ne pouvons pas nous contenter de ne pas leur en interdire l'accès.

Sans nous référer au concept de « patriarcat » et à une analyse féministe globale, nous ne parviendrons pas à cerner dans son ensemble la condition des femmes, leur relégation, leur exclusion et nous serons incapables de trouver et d'utiliser les moyens qui nous permettront de renverser la situation. Pour le moment, et malgré nos efforts, nous devons constater que les femmes continuent de vivre l'oppression en tant que femmes au sein même de l'organisation syndicale qui reproduit en grande partie les schèmes sociaux admis en ne les affrontant pas.

Ou nous admettons que cela est bien ainsi, ou nous retroussons nos manches.

Tout le monde conviendra, sans difficultés, que le mouvement syndical atteint rapidement ses limites à propos du problème de la double tâche et de la responsabilité première des enfants confiée aux femmes.

Pourtant, connaissant ces états de faits et avant le changement attendu, le mouvement syndical, s'il veut effectivement l'implication des femmes qui en font partie, devra s'assurer qu'il ne formule pas de véritable interdiction d'entrée en définissant un mode de fonctionnement qui soit à proprement parler incompatible avec la double tâche.

B. LES FEMMES CONTRÔLENT MOINS BIEN LE « SAVOIR-FAIRE » SYNDICAL

Les femmes enregistrent une carence importante compte tenu de leur socialisation et contrôlent moins bien les outils du syndicalisme ou, autrement dit, le savoir-faire syndical.

25,7 % des militantes par rapport à 18,5 % des militants, dans le groupe qui n'intervient jamais, évoquent le manque d'habitude.

Les femmes connaissent également moins bien les statuts et règlements de leur syndicat.

Il y a là une lacune de formation qu'on doit tout faire pour combler. Sachant que le problème se pose pour les deux sexes mais avec plus d'acuité pour les femmes, il faudra que nos stratégies d'information et de formation en tiennent compte.

C. À TRAVERS LES STRUCTURES ET LE FONCTIONNEMENT SYNDICAUX, LES FEMMES N'ÉVOLUENT PAS AVEC LE MÊME DEGRÉ NI LE MÊME SENTIMENT D'AISE

Règle générale, en entrevue, tant les hommes que les femmes admettent que « la plupart du temps, les femmes doivent faire plus leurs preuves avant de se voir reconnaître une crédibilité égale à celle des hommes ». Cela nous interdit de penser que ce que les femmes disent à ce propos est exclusivement subjectif. Est-ce le poids des préjugés, le fait que, moins nombreuses à être impliquées, elles sont plus visibles? Toujours est-il qu'elles se sentent plus sévèrement jugées, plus facilement critiquées, qu'on leur pardonne moins facilement leurs erreurs éventuelles.

Au niveau des entrevues toujours, la presque totalité des femmes et une bonne proportion d'hommes ont admis qu'il était plus difficile pour les femmes de faire passer leur point de vue, d'influencer les débats et les décisions.

Nous sommes évidemment là au coeur des préjugés et des idées reçues. Des siècles de tradition nous ont convaincus de l'infériorité naturelle des femmes; il est parfaitement explicable dès lors que leurs idées et opinions aient moins de poids et qu'on soit assez mal disposé à l'idée de subir leur influence.

D. LE PORTRAIT-ROBOT DES MILITANTES NE COINCIDE PAS AVEC CELUI DES MILITANTS

Nous trouvons là en bonne partie une confirmation dans les faits de plusieurs des énoncés qui précèdent.

Pour un âge moyen équivalent de 36 à 40 ans:

- 24 % de nos militantes sont célibataires alors que
- 10 % de nos militants le sont;
- 55 % des militantes sont mariées contre 77,9 % des militants;
- 40,8 % des militantes n'ont pas d'enfants alors que seulement 25,1 % des militants sont dans cette situation.

Ceux qui ont charge de famille ont en moyenne le même nombre d'enfants, qu'ils soient hommes ou femmes, mais:

- seulement 37,9 % des militantes ont un plus jeune enfant, de moins de cinq ans, contre 46,5 % des militants.

Par ailleurs, 16,5 % des militantes mères de famille ont moins de charges familiales puisque leur plus jeune enfant a plus de 17 ans, ce qui n'est le cas que pour 7,4 % des militants.

En général, nous pouvons dire que les femmes militent plus quand elles ont des charges familiales réduites alors que les charges familiales des hommes ne semblent pas affecter leur participation.

Les militantes consacrent quand même plus de temps aux tâches familiales et ménagères: 37 % y allouent plus de 20 heures/semaine, alors que seulement 19 % des hommes en font autant.

Cela est sûrement relié au fait que 31,8 % des militants ont une conjointe à plein temps au foyer, phénomène que l'on ne retrouve que chez 4,5 % des militantes. Ces dernières ont un conjoint qui travaille à plein temps dans 83 % des cas. Seulement 37 % des militants se retrouvent dans cette situation, puisque 23 % d'entre eux ont une conjointe qui travaille à temps partiel. On peut dire que, chez une bonne partie de nos militants, le militantisme s'appuie sur la prise en charge des devoirs et tâches familiales par la conjointe.

Le fait que 37 % seulement des militants aient une conjointe qui travaille à temps plein peut aussi contribuer à expliquer une part du manque d'enthousiasme à propos de la lutte des femmes. Rappelons qu'une des thèses fondamentales développées par la CEQ, c'est que les femmes doivent avoir accès au travail social rémunéré considéré dès lors comme une condition nécessaire mais non suffisante à l'autonomie des femmes. Plusieurs se trouvent à vivre, l'ayant choisie ou la subissant, une contradiciton entre leur propre vie et le discours syndical officiel à propos des femmes.

Ni les militantes ni les militants ne semblent avoir des conjoints hostiles à leur engagement syndical; il semble pourtant que les conjointes des militants facilitent davantage leur participation. Lorsque la militante participe aux activités syndicales, son conjoint se charge de la garde des enfants dans seulement 48 % des cas alors que, chez les hommes, la garde des enfants est assurée par la conjointe dans 73 % des cas.

Malgré une tâche plus lourde à assumer à la maison, les femmes participent pourtant. Leur forme de participation diffère cependant de celle de leurs confrères. Elles lisent plus que ces derniers les publications de la Centrale et utilisent davantage les instruments pédagogiques en provenance du syndicat. Cependant, elles s'impliqueront proportionnellement moins dans la structure militante et lorsqu'elles le feront elles y occuperont des postes qui demandent une disponibilité moins grande. Elles participent généralement moins aux activités qui les retiennent plusieurs jours à l'extérieur du foyer comme par exemple le Congrès.

A propos de disponibilité, nous devons d'abord rappeler que celle qui est demandée aux membres militants est sans limite, du moins en ont-ils le sentiment. Elle éloigne de ce fait beaucoup d'hommes de l'engagement syndical mais elle devient rigoureusement incompatible avec la vie des femmes qui assument d'une manière principale les responsabilités familiales. Si la disponibilité demandée joue comme un facteur de dissuasion dans le cas du militantisme masculin, elle devient à toutes fins utiles facteur d'exclusion dans le cas du militantisme féminin.

La majorité des femmes qui militent sont des enseignantes au préscolaire et à l'élémentaire alors que les militants se recrutent surtout au secondaire. On retrouve également plus de professionnels chez les hommes (15 %) que chez les femmes (5 %). Cette répartition est normale et correspond à peu près à la représentation des hommes et des femmes dans ces différents secteurs.

90 % des militants ont 16 années de scolarité et plus contre 65 % des militantes seulement. Par contre, nos militantes possèdent plus d'expérience que leurs confrères: 69,4 % des militantes ont plus de 15 ans d'expérience alors que c'est le cas pour seulement 51,2 % des militants.

La plupart des militants (97,4 %) et des militantes (94 %) travaillent à plein temps. Malgré ce fait, les militants gagnent significativement plus que les militantes: 74,7 % d'entre eux ont un revenu de plus de 30 000 $ par année contre seulement 46 % des militantes.

On peut conclure de ces quelques données que les militantes ont en général des conditions de vie et de militance plus difficiles que les militants. Elles gagnent généralement moins, bien qu'elles possèdent souvent plus d'expérience au travail. Elles consacrent plus d'heures aux tâches ménagères et bénéficient moins que leurs confrères de la collaboration de leur conjoint pour assurer la garde des enfants lors de leurs activités syndicales. Cependant, elles ont l'avantage, dans une proportion de 83 %, du double salaire familial.

E. NOS PROGRÈS À PROPOS DE LA LUTTE DES FEMMES

En matière de participation

Rappelons d'abord que nous ne pouvons malheureusement pas comparer les réponses obtenues aux deux enquêtes. Pourtant nous pouvons établir des comparaisons sûres entre les données statistiques de participation aux instances, et nous pouvons tirer des entrevues certains éléments nous permettant de dresser un portrait du progrès accompli.

Un coup d'oeil jeté sur les statistiques de la représentation féminine au Conseil général, au Congrès et au Bureau national de la CEQ suffit pour nous prouver que les femmes assurent une présence croissante à ces différentes instances depuis 1977. Au Conseil général, la représentation féminine, avant 1979, se maintenait aux alentours de 23 %; depuis cette période elle n'a pas baissé en deça de 35 %.

La présence des femmes au Congrès se situait à 35 % depuis 1976. En 1982, elle était de 40 %. Au Bureau national, les femmes représentent maintenant 45 % des effectifs globaux, proportion qu'elles n'avaient pas atteinte depuis 1967, si l'on excepte l'année 1981-82 où pour la première fois, les femmes ont été majoritaires au Bureau national.

Il est évident que les femmes de la Centrale n'occupent pas de place dans les instances proportionnellement à leur membership, qui est de près des deux tiers; cependant, leur représentativité est croissante.

En matière de conscientisation

Quant à la conscientisation du membership à la présence du sexisme et de la discrimination à tous les niveaux, nous avons vu que même s'il reste encore près de 50 % des militants et 30 % des militantes qui demeurent inconscients de la présence du sexisme à l'intérieur de la Centrale, la majorité des militantes et des militants ont accompli les démarches nécessaires à cette prise de conscience. Il est probable que chez le membership général de la Centrale le processus de conscientisation ne soit pas aussi développé que chez les militantes et les militants; cependant le mouvement est amorcé et les militantes semblent décidées à ce qu'il ne s'arrête pas. Ce point de vue est partagé par bien des militants, si on se fie à nos entrevues d'abord, puis à nos questionnaires.

39 % des militantes et 48 % des militants considèrent que leur syndicat est assez ouvert à la question des femmes (Q-62). Près de 50 % des militantes et militants croient que leur syndicat trouve

nécessaire l'existence d'un comité de condition des femmes et 52,9 % des militantes et 41,7 % des hommes qui militent pensent que les droits des femmes seraient mieux défendus si plus de femmes occupaient des postes syndicaux (Q-55).

Ces opinions traduisent visiblement une ouverture des militantes et militants à la question des femmes. N'ayant pas de point de comparaison dans le passé, nous nous contenterons d'affirmer ce fait. La majorité des membres militants croient, en outre, que le mouvement syndical a fait progresser beaucoup ou moyennement la plupart des dossiers liés à la condition des femmes; ce qui est plus fondé dans le cas des dossiers liés à leurs conditions de travail qu'à leurs conditions d'existence.

Presque toutes les personnes interviewées sont d'avis que les femmes de la Centrale ont obtenu des gains appréciables depuis quelques années et ce, tant sur le plan de leur présence que sur celui de leur crédibilité. La plupart des militantes interrogées trouvent leur lutte difficile, essoufflante et déplorent que le chemin à parcourir soit si long, mais toutes reconnaissent une amélioration constante.

Il semble toutefois que les femmes éprouvent des difficultés à s'impliquer dans tous les fronts de lutte et qu'elles soient souvent confinées à des dossiers traditionnellement « féminins ». C'est une critique que formulent plusieurs militantes interrogées.

Au niveau des questionnaires, il faut garder à l'esprit que 46,7 % des militantes et 42,5 % des militants considèrent que les dossiers syndicaux sont davantage portés par les hommes que par les femmes (Q-83).

Ces quelques considérations mettent en évidence que si les femmes ont fait quelques avancées dans la citadelle masculine de la Centrale, elles ne sont pas encore parvenues à en investir tous les bastions.

Nous devons aussi souligner qu'il arrive assez souvent que l'accueil réservé aux femmes soit fonction de leur intégration au modèle prévalant. Elles sont admises et bienvenues « sur un pied d'identité », reste à obtenir qu'elles le soient franchement et toujours sur un « pied d'égalité » qui n'occulte ni les différences de situations objectives, ni les différences tout court.

F. CERTAINS PROJETS OU MÉCANISMES INCITENT OU POURRAIENT INCITER LES FEMMES À UNE PARTICIPATION PLUS GRANDE

Reste à nous demander si certains projets ou mécanismes spécifiques incitent actuellement ou pourraient inciter les femmes à une participation plus grande.

Rappelons d'abord que 42 % des militantes considèrent que le syndicalisme ne se préoccupe pas suffisamment des conditions de vie des femmes.

Par ailleurs, quand on demande à nos répondantes « si le syndicalisme répondrait mieux à leurs attentes s'il intégrait davantage la dimension féministe », 30,4 % répondent affirmativement. Deux remarques autour de ce chiffre. La première, c'est qu'il est plus petit que celui qui précède et que ce fait peut provenir d'une sorte d'allergie au terme « féministe », terme auquel on a fait souvent asez mauvaise presse et qui renvoie à la « double étiquette » à laquelle nous sommes souvent réfractaires. La deuxième, c'est qu'il est grand, puisque près du tiers de nos militantes disent oui. À supposer qu'on ne bute pas sur les mots, nous devons conclure qu'entre 30 % et 40 % de nos militantes pensent que le syndicalisme doit faire plus de place aux conditions de vie et aux revendications des femmes. Il faudra donc accentuer notre action en ce sens.

À propos du féminisme, pour nous garder d'hurler avec les loups, il serait utile que nous affrontions certains mythes en le tenant collectivement pour ***« un mouvement social de lutte au sexisme et à la discrimination qui suppose une prise de conscience des réalités et du vécu des femmes et qui conduit à un engagement pour transformer les rapports sociaux de domination et d'exploitation tant dans les structures sociales que dans les mentalités. »***

Il faut encore que plus de femmes investissent les lieux de décision syndicale. Nos statistiques progressent, mais il nous appartient de lever les obstacles qui demeurent et de trouver les moyens qui faciliteront cet accès pour les femmes. Il s'agit là de la première condition à remplir pour que puissent un jour être assez nombreuses là où il faut pour influencer les décisions syndicales et faire en sorte que leur organisation syndicale leur ressemble davantage.

Sans vouloir entrer dans le détail des mécanismes à mettre en place ou des transformations à suggérer, on peut d'ores et déjà affirmer que la tenue de sessions particulières de conscientisation aux problèmes de femmes, des séances de formation au maniement des règles de procédures et stratégies politiques, un accès plus facile des femmes à certains postes, un partage plus équilibré des dossiers et surtout une meilleure répartition de la tâche entraînant une diminution importante de celle-ci seraient autant de facteurs qui recueilleraient la faveur de nos militants. Ajoutons qu'une bonne proportion des militantes se révéleraient en accord avec la plupart de ces suggestions.

CONCLUSION

Nous avons voulu vérifier concrètement où nous en étions en matière de participation et de militantisme syndical. Nous avons posé des questions franches et difficiles. L'analyse que nous avons faite des réponses données n'est ni camouflante, ni complaisante. Sachant d'avance que nous n'étions pas parfaits, nous avons accepté de nous donner un miroir de nous qui refléterait notre imperfection soit, mais nous suggérerait aussi des moyens de corriger certaines situations. Cette démarche impliquante qui n'a rien à voir avec la bonne conscience facile, nous l'avons entreprise avec le souci d'être à son issue plus ouverts, plus démocratiques, en conséquence plus forts.

Nous voulons que plus de nos membres s'impliquent et particulièrement plus de femmes. Il nous reste donc, à la lumière de ce que nous avons appris, à rendre nos volontés opérantes, à trouver les moyens qu'il faut pour vaincre les difficultés, à changer ce qui doit l'être pour que notre réalité devienne le plus et le plus tôt possible conforme à nos convictions.

RECOMMANDATIONS

A. SUIVI DE L'ENQUÊTE

1. Que la CEQ s'engage, et le plus tôt possible, à trouver les moyens appropriés afin que nous obtenions des membres à la base les informations nécessaires que l'enquête en tant que telle ne nous a pas permis d'obtenir.

2. Que la CEQ, dans les deux années qui viennent, s'assure que le dossier du militantisme et de la participation soit débattu en ses rangs. Qu'elle s'assure que soient diffusés largement les résultats de l'enquête, les analyses qui en sont faites et les recommandations qui en découleront.

3. Que la CEQ demande à ses affiliés de voir à ce que ce débat, dans son ensemble, prenne une place importante dans leurs réflexions et leurs activités et qu'il soit mené le plus largement possible avec leurs membres.

B. DÉMOCRATIE ET PLUS GRANDE PARTICIPATION

4. Que la CEQ, en collaboration étroite avec ses affiliés, mène une réflexion et un débat en profondeur sur la qualité générale de notre démocratie, au sens d'une plus grande participation et sur notre capacité de gérer nos désaccords.

C. INFORMATION

5. Que la CEQ réexamine le contenu, la forme, la fréquence, la clarté de ses publications.

6. Qu'elle explore et mette au point des formules d'information qui puissent relayer les publications écrites et atteindre autrement ses objectifs d'information des membres (audio-visuel, etc.).

7. Que la CEQ et les affiliés privilégient les rencontres sur les lieux de travail favorisant l'échange et l'appropriation collective de l'information.

D. ASSEMBLÉES, PRISE DE PAROLE, PROCÉDURES

8. Que la CEQ et ses affiliés travaillent à améliorer le climat général de leurs assemblées, afin que soient correctement reçues toutes les interventions et prévoient au besoin une assistance spéciale de la présidence et des modalités plus souples pour les interventions des débutantes et des débutants.

9. Que la CEQ remette à l'étude ses procédures d'assemblées et suggère aux affiliés d'en faire autant, de façon à pouvoir les simplifier au besoin et les rendre plus accessibles.

10. Que la CEQ et ses affiliés s'assurent par tous les moyens que les règles de procédures sont comprises et assimilées par le plus grand nombre possible.

E. PARTAGE DES ORIENTATIONS

11. Que la CEQ, en collaboration étroite avec ses affiliés, fasse en sorte que soient mieux connues et partagées les grandes orientations de notre syndicalisme.

12. Que la CEQ demande instamment à ses affiliés de mener les débats de Centrale en y associant le plus grand nombre possible de leurs membres.

13. Que la CEQ s'assure que soient largement diffusés et publicisés les dossiers de fond qu'elle produit.

14. Que les efforts de la CEQ et de ses affiliés, en matière d'éducation syndicale, soient maintenus et, au besoin, augmentés et qu'à travers ces activités, nous accordions une attention spéciale au dossier de l'école et à celui de la condition des femmes.

F. TÂCHE, HORAIRE, MÉTHODES DE TRAVAIL SYNDICAL

15. Que la CEQ et ses affiliés réaffirment la recommandation 130 du Congrès de 1980:

« Que la CEQ mette en oeuvre une politique visant à favoriser la participation des femmes à tous les échelons de la vie syndicale de la Centrale et que cette politique soit basée sur une réévaluation de nos méthodes de travail. Telle réévaluation devra être entreprise dans les plus brefs délais. »

et s'engagent à tout mettre en oeuvre pour la concrétiser dans les deux années qui viennent.

16. a) En conséquence, la CEQ suggère que les questions de la tâche syndicale, sa lourdeur, son partage, celles des horaires des réunions, de l'aménagement du temps de travail fassent d'abord l'objet de réflexions, de discussions et de recherches de solutions au niveau local.

b) La CEQ suggère également aux affiliés d'élaborer une politique de garde des enfants au moment des activités syndicales, qui tienne compte des militantes, des militants, de leur conjoint.

c) Que soient mis en commun et débattus au niveau national, les pistes de solutions trouvées, les nouveaux modèles imaginés de manière à nous donner des lignes générales collectives.

d) la CEQ s'engage à effectuer le même travail à son niveau et à collaborer avec ses affiliés.

17. Que la CEQ, en collaboration avec ses affiliés, interviennent pour que nous puissions tenir le plus de réunions syndicales possible sur le temps de travail afin de conserver une certaine qualité de vie à celles et à ceux qui s'engagent syndicalement.

G. LE MILITANTISME ET LA LUTTE DES FEMMES

18. La CEQ:

a) rappelle qu'elle endosse la lutte des femmes, lutte qui doit être menée contre l'ensemble des manifestations de l'oppression des femmes et contre les causes mêmes de cette oppression;

b) reconnaît que, comprise elle-même dans un système social d'ensemble, inégalitaire et discriminatoire, ses pratiques et son fonctionnement ne sont pas exempts de certains traitements inégalitaires et discriminatoires envers les femmes; et qu'elle entend poursuivre les efforts déjà consentis afin de remédier à cette situation.

c) En conséquence, la CEQ, en collaboration avec ses affiliés, mettra tout en oeuvre pour que le syndicalisme qu'elle pratique fasse plus de place aux revendications des femmes; elle prendra les moyens qu'il faut pour que les femmes, qui constituent la majorité de nos effectifs, occupent la place qui leur revient et trouvent en leur Centrale, un instrument de leur égalité.

H. INFORMATION, DIFFUSION, CONSCIENTISATION

19. Que la CEQ entreprenne une vaste campagne de sensibilisation et d'information sur le dossier de la lutte des femmes, sur le travail fait par la CEQ et le Comité de condition des femmes.

20. Que la CEQ reconnaisse le rôle de première importance d'un comité des femmes, tant pour le développement d'une bonne expertise en ce domaine que pour la prise de conscience par les femmes d'abord mais aussi par l'ensemble.

21. Que la CEQ reconnaisse que le réseau est un instrument privilégié et qu'en conséquence, elle insiste auprès de tous ses affiliés pour qu'ils délèguent systématiquement une représentante aux sessions nationales du réseau de condition des femmes et les invite de plus, d'une manière pressante, à mettre sur pied localement un comité de condition des femmes et, dans la mesure du possible, un réseau.

22. Qu'à l'occasion de l'élection des membres des autres comités nationaux, les syndicats affiliés et les regroupements sectoriels soient invités à recruter des femmes.

I. JEUNESSE-FORMATION

23. a) Que, dans le cadre des activités de la Journée internationale des femmes, la CEQ poursuive l'operation « 8 mars jeunesse ».

b) Que la CEQ intervienne auprès du MEQ pour que les programmes scolaires intègrent des modules de formation adéquats à propos du syndicalisme et de la condition des femmes.

J. FORMATION SPÉCIFIQUE

24. Que la CEQ instaure des sessions d'information et d'éducation syndicale spécifiques, à l'intention des femmes.

25. Que les sessions et les activités régulières d'éducation syndicale intègrent la préoccupation de la lutte des femmes.

26. Que les outils d'éducation syndicale que nous fabriquons prennent en compte les multiples effets de la socialisation des femmes.

K. TRAVAIL DES INSTANCES ET RENCONTRES LARGES DES FEMMES

27. Que la CEQ s'assure que périodiquement, aux instances nationales et ou sectorielles, soit abordée une thématique de la lutte des femmes pour fins de prise de conscience, de discussion et d'appropriation de ce dossier.

28. Que, dans la planification de leurs assemblées, la CEQ et les affiliés aient le souci de bien situer, dans l'horaire, les dossiers de la condition des femmes et de leur accorder le temps nécessaire.

29. Que la CEQ suscite et favorise des lieux et des temps de rencontres et de débats entre les femmes qui assistent aux instances nationales.

30. Que la CEQ favorise la tenue régulière de rassemblements de femmes plus larges que le réseau ordinaire; ces événements servant à étendre la prise de conscience et à favoriser l'engagement de nouvelles militantes.

L. RECHERCHES ET RÉFLEXIONS À MENER

31. Que la CEQ poursuive sa réflexion sur le ***concept de programmes d'accès à l'égalité et prenne ensuite les dispositions qui s'imposeront.***

32. Que nous élaborions, par la suite, des mesures d'accès à l'égalité à l'intérieur des structures syndicales.

Communications
CEO
A 84 — CO 8